



PIP im Gruppensetting - Modul 3

Vertiefungsseminar

Dipl.Psych. J. Arnswald, Berlin 14.-15.05.2025

Lernziele

- Die Teilnehmenden kennen einige gruppendynamische Modelle. Sie haben Vorstellungen von Prozessen und Wirkfaktoren in Gruppen erworben und diskutiert, wie diese in Gruppen des eigenen Praxisfeldes gefördert werden können.
- Die Teilnehmenden haben die Haltung der PIP in Gruppen kennengelernt und erprobt
- Es ist gelungen, dynamische Aspekte und Prozesse innerhalb der Seminargruppe «am eigenen Leib» zu erfahren und in einem begleitenden Prozess zu reflektieren.



Gruppendynamik und Wirkfaktoren in psychodynamischen Gruppenverfahren

Gruppen...

Friedrich Schiller:

- »Jeder, sieht man ihn einzeln, ist leidlich klug und verständig; sind sie in corpore, gleich wird euch ein Dummkopf daraus«

Johann Wolfgang von Goethe:

- »Nichts ist widerwärtiger als die Majorität; denn sie besteht aus wenigen kräftigen Vorgängern, aus Schelmen, die sich akkommodieren, aus Schwachen, die sich assimilieren, und der Masse, die nachtrollt, ohne nur im mindesten zu wissen, was sie will«
- »Wer immer auch einmal in einer Schule war, kennt die dunklen Seiten von Gruppen« (Antons, 2009)

Destruktive/„dunkle“ Seiten von Gruppen

- Solomon Aschs Studie (1951) zur Konformität (Einschätzung einfacher Linien): Probanden passten sich bei etwa einem Drittel der Durchgänge trotz offensichtlicher Fehlentscheidung der Mehrheit an. Nur ein Viertel blieb unbeeinflusst.
- Milgram-Experiment (1974) zur Bereitschaft Einzelner, autoritären Anweisungen auch dann zu folgen, wenn sie mit dem eigenen Gewissen gar nicht vereinbar sind: Fehler wurden durch elektrische Schläge gegenüber einem »Schüler« bestraft; 26 von 40 Probanden verabreichten elektrische Schläge von maximaler Spannung (450 Volt)
- Zimbardos Stanford-Prison-Experiment (1973): Teilung und Rollenfindung einer Freiwilligengruppe in Gefangene und Wärter. Abbruch nach wenigen Tagen aufgrund von Eskalation gegenseitiger Gewaltbereitschaft
 - »Das Experiment« (2001)
 - »Die zwölf Geschworenen« (1957)
 - »Die Welle« (2008)

(Keine) Angst vor Gruppen???

«Vielleicht ziehen viele von uns es auch vor, die Angst zu meiden, die mit der Rolle des Gruppenleiters unausweichlich verbunden ist»

Yalom & Leszcz 2005

«Es ist nicht nur beängstigend, Klient in einer Gruppe zu sein, es ist auch beängstigend, Leiterin einer Gruppe zu sein»

A. Noack nach Türk 2020

Hindernisse...

- Wenig Anleitung und Hilfestellung für Berufseinsteiger
- Learning by doing, ins kalte Wasser geworfen
- Fehlende Konzepte
- Häufig wenig motivierte Klienten
- Wenig motivierte Gruppenleiterinnen?
- Angst vor Gruppen
 - Stärkere Zurschaustellung
 - Angst vor Kontrollverlust und Überflutung durch das Geschehen
 - Sorge, die Fülle an Material nicht bewältigen zu können

Ängste der Klientinnen

- generelle Ängste vor anderen Menschen
- Angst davor, sich öffnen oder entblößen zu müssen
- Angst beschämt zu werden
- Angst vor Ansteckung und Retraumatisierungen
- Angst die Kontrolle über sich und die Situation zu verlieren
- Angst anderen zu vertrauen, Misstrauen
- Angst schutzlos ausgeliefert zu sein
- Angst von anderen zurückgewiesen und abgelehnt zu werden
- Mißtrauen bzgl. Verschwiegenheitsgebot

Aber...

- Klienten leben und bewegen sich in ihrem sozialen Alltag in Gruppen
- Ihre Schwierigkeiten zeigen sich überwiegend im Sozialen und ihren Beziehungen
- Gruppen sind daher ein ideales Setting für Veränderungen
- Sind dem Alltag der Klienten ähnlicher als Einzelkontakte
- Im therapeutischen Bereich sind Gruppenbehandlungen ebenso wirksam wie Einzelbehandlungen:
 - GT ist genauso wirksam wie Einzeltherapie (Burlingame et.al., 2016, Burlingame & Strauß, 2021, Strauß 2020, Yalom & Leszcz, 2020)
 - Effizientere Ressourcennutzung
 - Yalom & Leszcz (2020): «**Triple E Therapy**»: «It's ... effective, equivalent to individual therapy and efficient»

Was ist eine Gruppe?

**Eine Gruppe ist mehr als die Summe
ihrer Teile (Lewin)**

Mehr als zwei Personen, die in Kontakt bzw. Beziehung zueinander stehen, aufeinander reagieren und in wesentlichen Punkten Gemeinsamkeiten erleben

Gruppen

Kleingruppen (3-12 Mitglieder),
Mediengruppen (12-25 Mitglieder) und
Großgruppen (über 25 Mitglieder)

Ab ca. 7 Teilnehmenden steigt Tendenz zur Subgruppen- und Hierarchiebildung

Kommunikation in Gruppen

- Wir kommunizieren, ohne nachzudenken wie Kommunikation funktioniert (vgl. Gehen)
- **Lewin:** Erwachsene zum Stolpern bringen, um einen Lernraum zu schaffen
- Lernen setzt voraus, dass Selbstverständlichkeiten in Frage gestellt werden
 - Selbstverständlichkeit der Alltagskommunikation irritieren, damit sie Gegenstand der Kommunikation werden kann

Merkmale von Gruppen

König & Schattenhofer 2015

- Möglichkeit direkter **face-to-face-Kommunikation** (je nach Größe)
- Verfolgen eines gemeinsamen **Ziels** (z.B. SE, PT, Lernen) und Identifikation mit einem gemeinsamen Ziel oder einer **Aufgabe**
- gewisse **zeitliche Dauer**; Mindestdauer abhängig von der Zielsetzung
- Teilen **Normen** und **Werte**, Werte und Normen entwickeln und verändern sich durch die Gruppe selber
- Es entwickelt sich ein **Rollengeflecht** mit Rollen, die aufeinander bezogen sind (z.b. die führende, beratende, stützende Rolle)
- Gefühl der Zugehörigkeit, Wir-Gefühl im Sinne einer **Gruppenkohäsion** (Sader 2000, König 2012)

Geteilte Normen und Werte

- Kommunikative Basisregeln
- Normen und Werte, die vom Gruppenleitenden vorgegeben werden (Pünktlichkeit, Verschwiegenheit, regelmäßige Teilnahme, Art des Austauschs)
- Werte und Normen, die Gruppen individuell entwickeln, selber Gegenstand des Gruppenprozesses

Besonderheiten von Gruppen

- multiple Beziehungen
- Analogie zu familiären Beziehungen
- Intrinsische Gruppeneigenschaften und Prozesse unabhängig von der theoretischen Orientierung der GL
- Eigenleben, spezifische **Dynamik**: Entwicklungspotential und Unberechenbarkeit zugleich
- Gelangen in Hier und Jetzt die Beziehungen innerhalb der Gruppe in den Fokus, steigen emotionale Präsenz und Dichte, aber auch Angst

Eigendynamik von Gruppen

Gruppen unterscheiden sich darin, wie viel Eigendynamik zugelassen oder diese durch hohe Strukturierung, ein Regelwerk und direktives Leiterverhalten begrenzt wird

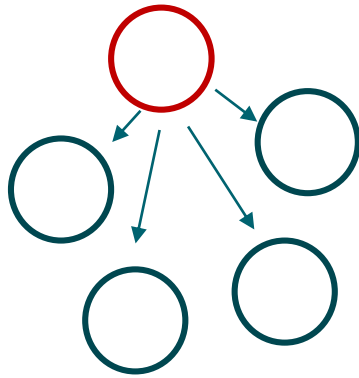
„Mit der Kenntnis und dem Ernstnehmen von gruppendynamischen Prozessen weiß man besser, was man warum und wie (weg-) strukturiert“ (König, 2018)

- hohes Maß an Strukturierung

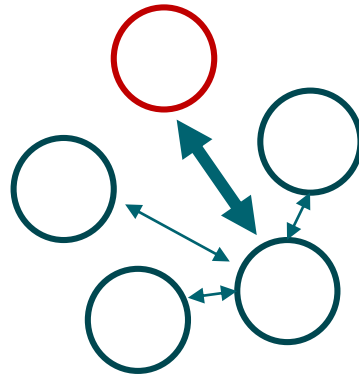


- Minimalstrukturierung

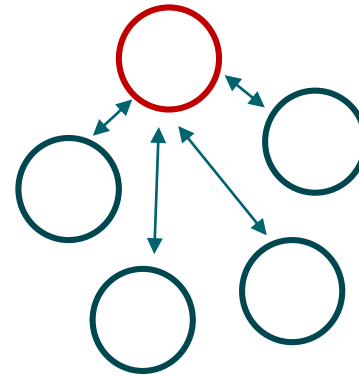
Eigendynamik von Gruppen - Struktur



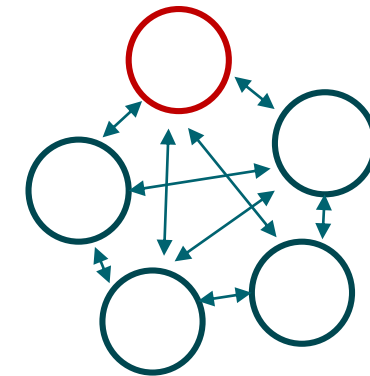
Psychoedukation



Einzelfallorientierte
Gruppen



Veränderung **durch die Gruppe**
(Interaktionsorientierte
Gruppen)



Modifiziert nach Strauß 2022

Gruppendynamische Modelle

- 1. Eisbergmodell, horizontaler und vertikaler Schnitt**
2. Schindlers Rangdynamisches Modell
3. Gruppendynamische Prozessmodelle

Der vertikale und der horizontale Schnitt

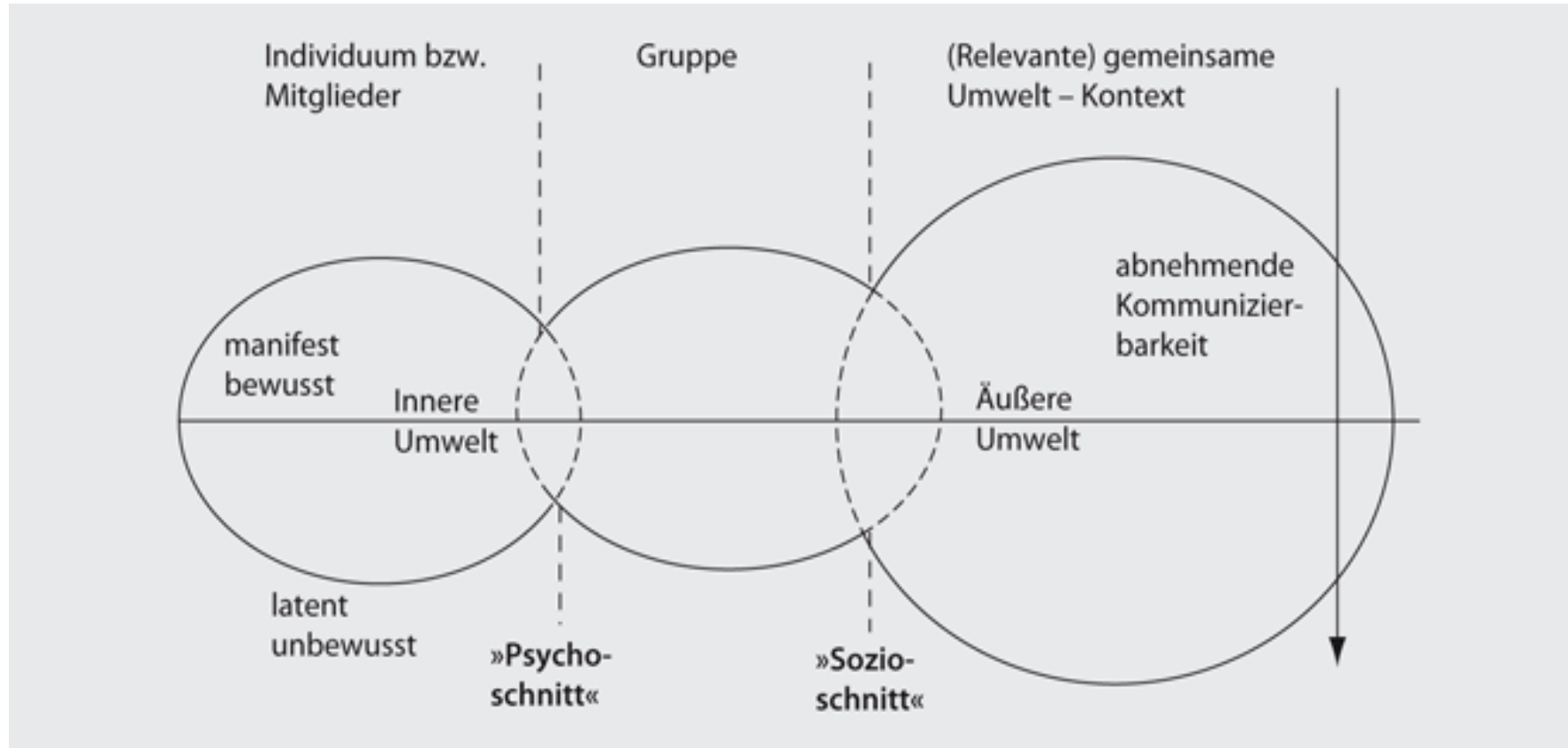
(König & Schattenhofer, 2018)

- Der **Vertikale Schnitt**: die äußere und innere Umwelt einer Gruppe
- Der **Horizontale Schnitt**: Was bewegt eine Gruppe jenseits dessen, was sichtbar oder hörbar ist?
 - Manifest/bewusst - latent/unbewusst

Vertikaler Schnitt

- **Äußere** vs. **Innere Umwelt** einer Gruppe
- Gruppen bleiben von der äußeren Umwelt abhängig und wirken zugleich auf diese zurück (z.B. Klientengruppe-Team)

Gruppendynamik



nach Schattenhofer 1992, aus König (2018)

Vertikaler Schnitt: äußere Umwelt

- **Rahmen:** äußere Vorgaben
- Einfluss auf Aufgabe und Ziel einer Gruppe: was geht und was geht nicht?
- Eigene Arbeitsfelder?

Vertikaler Schnitt: innere Umwelt

- alle bewussten und unbewussten Gefühle, Bedürfnisse, Wahrnehmungen, Ansichten und Verhaltensweisen der einzelnen Mitglieder
- Spannungsfeld zwischen **individueller Freiheit** und **Zusammenhalt** in der Gruppe
- **Ziel:** Erweiterung der Grenze zur inneren Umwelt

Gruppendynamik

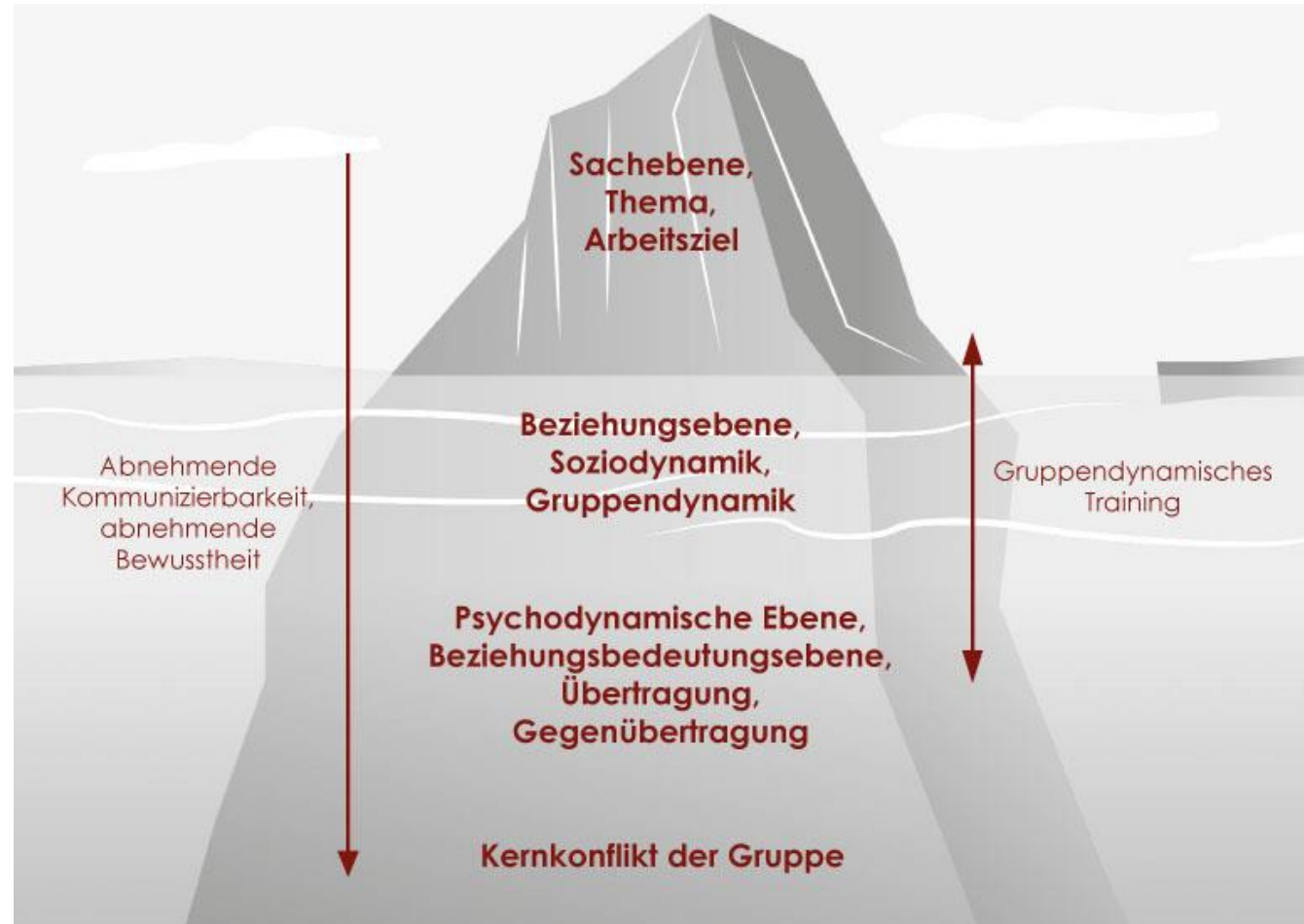
- **Gruppendynamischer Blick:** auf Eigenständigkeit der Gruppe zwischen beiden Umwelten gerichtet
- **Gruppentherapeutischer Blick:** v.a. auf innere Grenzziehung gerichtet; wie wird die Gruppe von einzelnen Mitgliedern und wie die Mitglieder von der Gruppe beeinflusst?
- **Sozialpsychologischer Blick:** wie beeinflussen äußere Bedingungen das Innenleben einer Gruppe?

Horizontaler Schnitt

Was bewegt eine Gruppe jenseits dessen, was sichtbar oder hörbar ist?

- **Eisbergmetapher**
- **manifestes** Geschehen versus **latentes** Geschehen

Eisbergmodell



nach König & Schattenhofer (2018)

Horizontaler Schnitt

1. **Sachebene:** Aufgabe und Ziel der Gruppe
2. **soziodynamische Ebene:** Beziehungsebene
3. **Psychodynamischen Ebene:** Ebene unbewusster Übertragungsprozesse
4. Der **Kernkonflikt** einer Gruppe

Soziodynamische Ebene

- Beziehungsgeflecht zwischen den Mitgliedern
- **Wie** wird miteinander gesprochen: wer hört wem zu, wer reagiert auf wen oder nicht, wer und was findet Beachtung, welche Vorschläge werden aufgegriffen?
- in der Regel nicht angesprochen

Psychodynamische Ebene

- Aktivierung basaler Wünsche, Bedürfnisse, Ängste aus der Lebensgeschichte
- Übertragungsprozesse, „Verwechslungen“
- kann Gruppenprozesse behindern und bereichern, Chance zur Veränderung und Weiterentwicklung

Der Kernkonflikt

- bildet sich in jeder Gruppe heraus, trägt den Gruppenprozess
- immer wieder auftretende Handlungsmuster

Normen in Gruppen

- Verhaltenserwartungen, die für Mitglieder einer Gruppe Geltung beanspruchen
- Soziale Bewertung von Verhalten, Forderung eines bestimmten wünschenswerten Verhaltens
- Implizite versus explizite Normen
- Sanktionen

Normen in Gruppen

- Wie verhalten sich Gruppenmitglieder? Welche Normen werden zur Geltung gebracht?
- **Ziel:** Reflektion der Normen und ihrer Funktionalität in der Gruppe, Verbesserung der Arbeitsfähigkeit
- hilfreiche Normen (Selbstöffnung, Zuneigung, Aufgabenorientierung) vs.
- hinderliche Normen (Feindseligkeit, Aggression, sexuelle Beziehungen, Rückzug)

Rollengeflecht in Gruppen

- Informelle Rollendifferenzierung ist typisch für Gruppen
- Mitglieder nehmen Rollen ein, lassen sich Rollen zuschreiben mit funktionalem Zusammenhang zum aktuellen Gruppenprozess und der individuellen Lebensgeschichte
- Erstrebenswert ist eine Flexibilität/Fluktuation bzgl. der Rollenübernahme sowie eine Bearbeitung konfligierender Rollenanforderungen einzelner und zwischen Mitgliedern

Rollenbildung in Gruppen

- Abhängig vom Persönlichkeit, Aufgabe und personeller Zusammensetzung einer Gruppe
- Repertoire an unterschiedlichen Rollen verbessert die Arbeitsfähigkeit einer Gruppe
- Gruppen brauchen eine **Mindestausstattung** unterschiedlicher, sich ergänzender Rollen
- nicht personengebunden, verteilen sich situationsspezifisch

Gruppendynamische Modelle

1. Eisbergmodell, horizontaler und vertikaler Schnitt
- 2. Schindlers Rangdynamisches Modell**
3. Gruppendynamische Prozessmodelle

Rangdynamisches Positionsmodell von R. Schindler (1957):

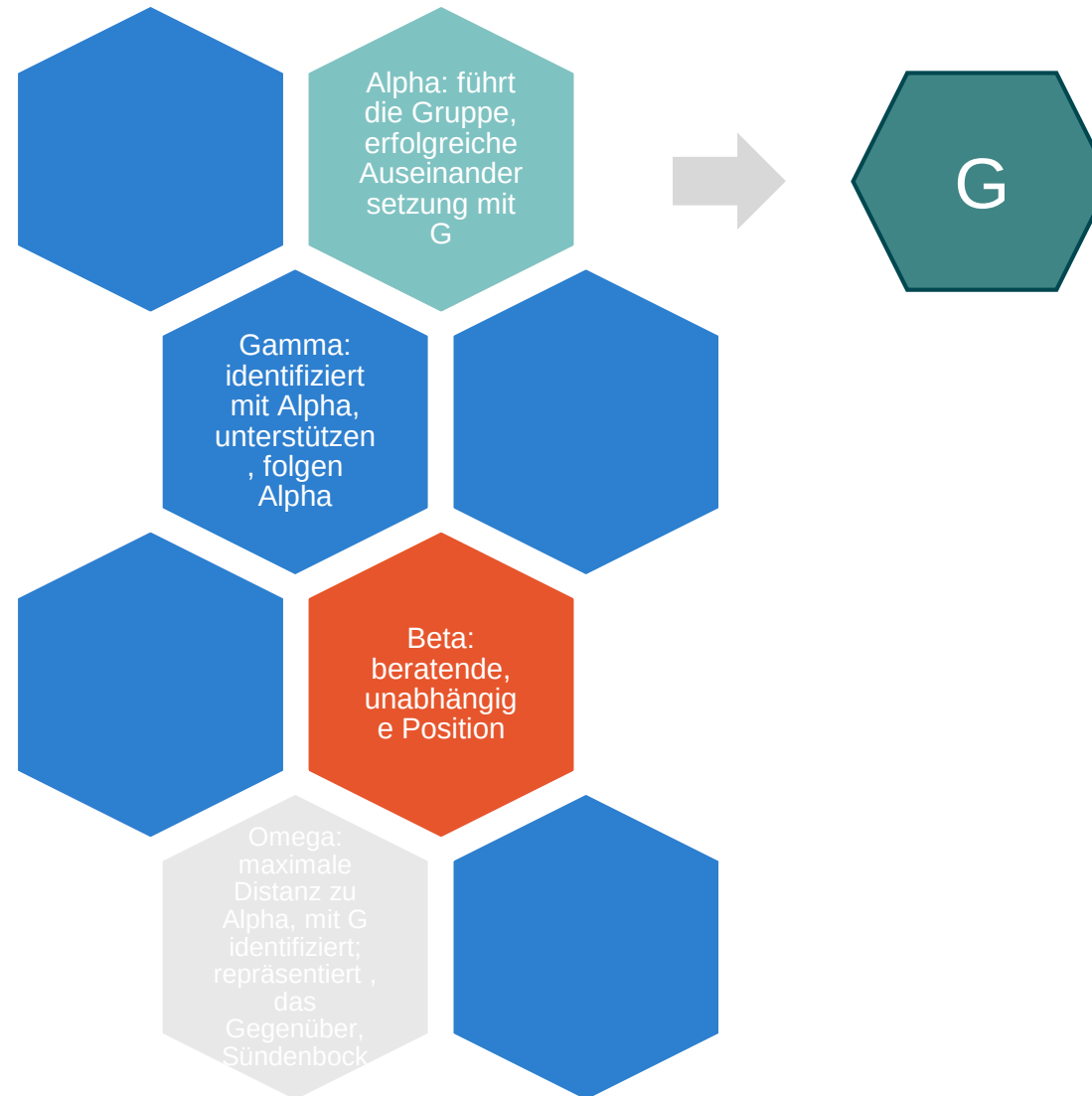
- Gruppe bildet ein Ziel/**Identität** in Auseinandersetzung mit einem Gegenüber/ Gegner **G** aus, das **außerhalb** der Gruppe angesiedelt ist. Mit **G** muss sich die Gruppe auseinandersetzen, von ihm grenzt sie sich ab
- **Alpha, Beta, Gamma, Omega**
- **Alpha** steht für Identität, Kontinuität, Sicherheit, **Omega** steht für Verunsicherung, Veränderung, Neues

Schindlers Rangdynamisches Modell

- **Alpha:** führt die Gruppe, erfolgreiche Auseinandersetzung mit **G**
- **Gamma:** identifiziert mit **Alpha**, unterstützen, folgen **Alpha**
- **Omega:** maximale Distanz zu **Alpha**, *innerhalb* der Gruppe mit **G** identifiziert; repräsentiert das abzuwehrende, das Gegenüber *in* der Gruppe, Sündenbock
- **Beta:** beratende, unabhängige Position

Gruppendynamik Rollen

Schindler 1957



Omega-Position: der Sündenbock

- **Omega** ist innerhalb der Gruppe mit G identifiziert
- ist am weitesten von der positiven Identität der Gruppe und ihrem Mitgliedsideal entfernt
- repräsentiert das Abzuwehrende, das sowohl verunsichernde wie auch faszinierende Gegenüber *in* der Gruppe
- stellt die Gruppe infrage, zieht die Aggression der anderen auf sich, gerät in Gefahr ausgeschlossen zu werden
- Omega steht für Verunsicherung, Veränderung und Neues mit der Gefahr der Auflösung



Allgemeine und gruppenspezifische Wirkfaktoren

- Ubiquitär in Gruppen wirksam
- Unabhängig von der theoretischen Orientierung der Leitung
- Können durch spezifische Interventionen zu besonderen Heilfaktoren werden
- Haltung und Technik bringen dann spezielle Wirkmechanismen in Gang

Allgemeine Wirkfaktoren in der Gruppe

(Yalom & Leszcz 2005, MacKenzie 2005, Tschukke 2016)

- Universalität des Leidens
- Interpersonelles Lernen (input/output)
- Selbstöffnung und emotionale Beteiligung («Katharsis»)
- Altruismus und Supportivität
- Korrigierende emotionale Erlebnisse

Allgemeine Wirkfaktoren in der Gruppe (

- Video einer Patientin, die darüber berichtet, was sie in der Gruppe hilfreich erlebt



Leitung von Gruppen - Haltung

Aufgabe der Leitung (Strauß 2022)

- Sicherung des Rahmens
- Beitrag zur Normenbildung
- Sicherheit herstellen und aufrechterhalten
- Förderung wertschätzender Kultur und Teilnahme
- Förderung von Allianz und Zusammenarbeit

Schutz der Gruppe/Sicherheit vs. Energetisierung/Involvierung
(Moran et.al. 2004)

Dirigent (Foulkes 1946): Die Musik machen Mitglieder

Leitungskompetenzen (Leszcz & Kobos 2018)

Verbesserung bzw. Aufrechterhaltung von **Kohäsion**
(Burlingame et al. 2002):

- verbale Interaktionen sollten erleichtert werden,
- ein emotional positives Klima sollte etabliert und aufrechterhalten werden

Interpersonelles Feedback (Leszcz & Kobos 2018)

Interpersonelles Feedback fördern und modellieren

- als gemeinsamen Prozess zwischen Sender und Empfänger
- Wo auch der Sender das Risiko der Selbstöffnung eingeht und
- Feedback nicht abwertend und verletzend ist
- Einladung, erwünschtes Verhalten zu zeigen, nicht nur negatives Verhalten kritisieren,
- Auf das Hier und Jetzt bezogen, auf aktuelle Beziehungen, nicht auf spekulative genetische Rekonstruktionen (Yalom u. Leszcz 2005).

Gruppenleitung

- zu **Beginn einer Gruppe** eher *direktiver*, um Kompetenz der Gruppe damit zu fördern
- in **Krisen** Notwendigkeit »neu zu verhandeln«, die Gruppe zu »*coachen*«
- *supportive* Haltung sinnvoll, um Einzelne und Gruppen »arbeitsfähig« zu machen, die Kohäsion bzw. Groupness zu fördern.
- Wichtig »situational« auf die Gruppe zu reagieren

Haltungen

Die Art und Weise, wie jemand seine Rolle in der Arbeit mit Klienten wahrnimmt; Ausdruck der - oft nicht bewussten – Zuschreibung von Rollen und Erwartungen in der Beziehung

- Kumpel/Vertrauter/“Buddy“
- Helfer
- Detektiv
- Fachmann/Experte/Lehrer
- Sparringspartner/Trainer

Haltungen

- Rollenverständnis und Einstellung zu den Aufgaben des GL
- Sicht auf die Klienten und deren Schwierigkeiten, Anliegen
- Vorstellung, wie Mitarbeitende und Klienten zueinander stehen und ihr Miteinander gestalten mit den anderen Klienten in der Gruppe

Haltungen

- ich bin Fachmann und stelle bei anderen fest, was nicht stimmt. Dann sage ich, was zu tun ist (klassischer Arzt, Trainer, Experte)
- Die Gruppe wird als Seminar gesehen, in dem Expertenwissen vermittelt wird
- ich bin eine Projektionsfläche, auf der sich abbildet, was im Gegenüber (unbewusst) vor sich geht. Das mache ich mittels Deutungen bewusst und einer Bearbeitung zugänglich (psychoanalytisches Arbeiten)
- ich bin Tröster, Zuhörer, stets fürsorglich, freundlich und liebevoll, versuche in allem das Gute und Positive zu erkennen (Nachbemutterung?)

Haltungen

- ich zeige mich als Kumpeltyp, von gleich zu gleich, jemand, der das Gegenüber genau versteht und die Verhältnisse (inkl. Jargon) bestens kennt („streetworker“, „großes Geschwister“)
- Mittels gemeinsamer reflexiver Betrachtung alltäglicher und biographischer Beziehungserfahrungen, auch der mit mir als Gruppenleitende, versuchen wir zu verstehen was passiert

Haltung

- Subjektive Sichtweise der Klienten wird an scheinbar objektiven Gegebenheiten und Annahmen/Theorien gemessen, in deren exklusiven Besitz sich die Mitarbeitende / GL glaubt. Die Sichtweise der Klienten erscheint in der Folge verzerrt
- GL hat hier oft die Rolle einer Expertin
- Suche nach Objektivität unter Zuhilfenahme theoretischer Annahmen macht Klienten zum Objekt, sofern nicht die gemeinsame Interaktion berücksichtigt wird
- Objektivität als Mythos (Orange et.al. 1997), der Mitarbeitenden die scheinbare Sicherheit gibt, unabhängig vom Klienten *richtig* zu handeln

Aber...

- Perspektive des Mitarbeitenden als alleiniger Maßstab führt zu einer Vernachlässigung der gemeinsam konstruierten interpersonellen Realität
- Interaktionen in der gemeinsamen Arbeit lassen sich nicht objektiv verstehen, vielmehr muss die Gemeinsamkeit des interaktiven Geschehen berücksichtigt werden
- Bsp: ein Arzt, der einen Patienten an einer schmerzhaften Stelle berührt, deren Berührung der Patient in der Regel vermeidet.

Haltung in der PIP

- In der PIP wird das interpersonelle Geschehen als **Kokonstruktion** verstanden, an dem beide beteiligt sind
- Akteure bewegen sich weniger in den Rollen von Krankem und Experten, sondern wie Akteure in Interaktion **„auf Augenhöhe“**
- Haltung und Selbstverständnis als „kompetenter Mitspieler“

Haltung in der PIP

- Bei der PIP ist die Haltung auf *interpersonellen Austausch* eingestellt.
- Ich bin im gemeinsamen Geschehen für den Klienten als andere Person im Gegenüber erreichbar (Streeck und Leichsenring, 2015)
- affektiv präsent, als Person transparent und erkennbar, erlebbares Gegenüber auf Augenhöhe
- Betonung des Interpersonellen – des „**Zwischen**“
- ausgeprägte affektive Präsenz, häufige Beziehungsangebote, Verbalisieren von Affekten, ähnlich früher Eltern-Kind Beziehung
- Kein „selbstgerechtes Wohlwollen“ Boothe und Streeck (2000)
- manchmal: „fremd“, „zu direkt“, „zu aggressiv“, „zu sehr sich zeigen“



Anatomie und Physiologie der Gruppe und gruppendynamische Aspekte

Gruppendynamische Modelle

1. Eisbergmodell, horizontaler und vertikaler Schnitt
2. Schindlers Rangdynamisches Modell
- 3. Gruppendynamische Prozessmodelle**

Dimensionen in Gruppenprozessen

- Spannung – Entspannung
- Harmonie – Konflikte
- Arbeitsfähigkeit hoch – niedrig
- Zufriedenheit – Unzufriedenheit der Gruppenmitglieder
- Fremdsteuerung – Selbststeuerung: Beziehung zur Leitung

Gruppendynamische Modelle

1. Eisbergmodell, horizontaler und vertikaler Schnitt
2. Schindlers Rangdynamisches Modell
- 3. Gruppendynamische Prozessmodelle**

Gruppendynamische Prozessmodelle

- **Stufenfolge:** lineare Entwicklung, (z.B. Teamuhr von Tuckman, Bennis & Shepard)
- **Wellenmodell:** konstantes Pendeln zwischen verschiedenen Polen, gegensätzlichen Kräften
- Fokus auf Auseinandersetzung mit der Leitung vs.
- Fokus auf Selbststeuerung der Gruppe

Gruppenentwicklung

- Orientierungsphase mit hoher Abhängigkeit von Leitung
- Phase der Differenzierung mit Gruppenkonflikten
- Normierungsphase, geprägt von steigender interpersoneller Intimität und Kohäsion
- Arbeitsphase
- Phase der Auflösung, in der Erreichtes konsolidiert und das Ende der Gruppe vorbereitet wird

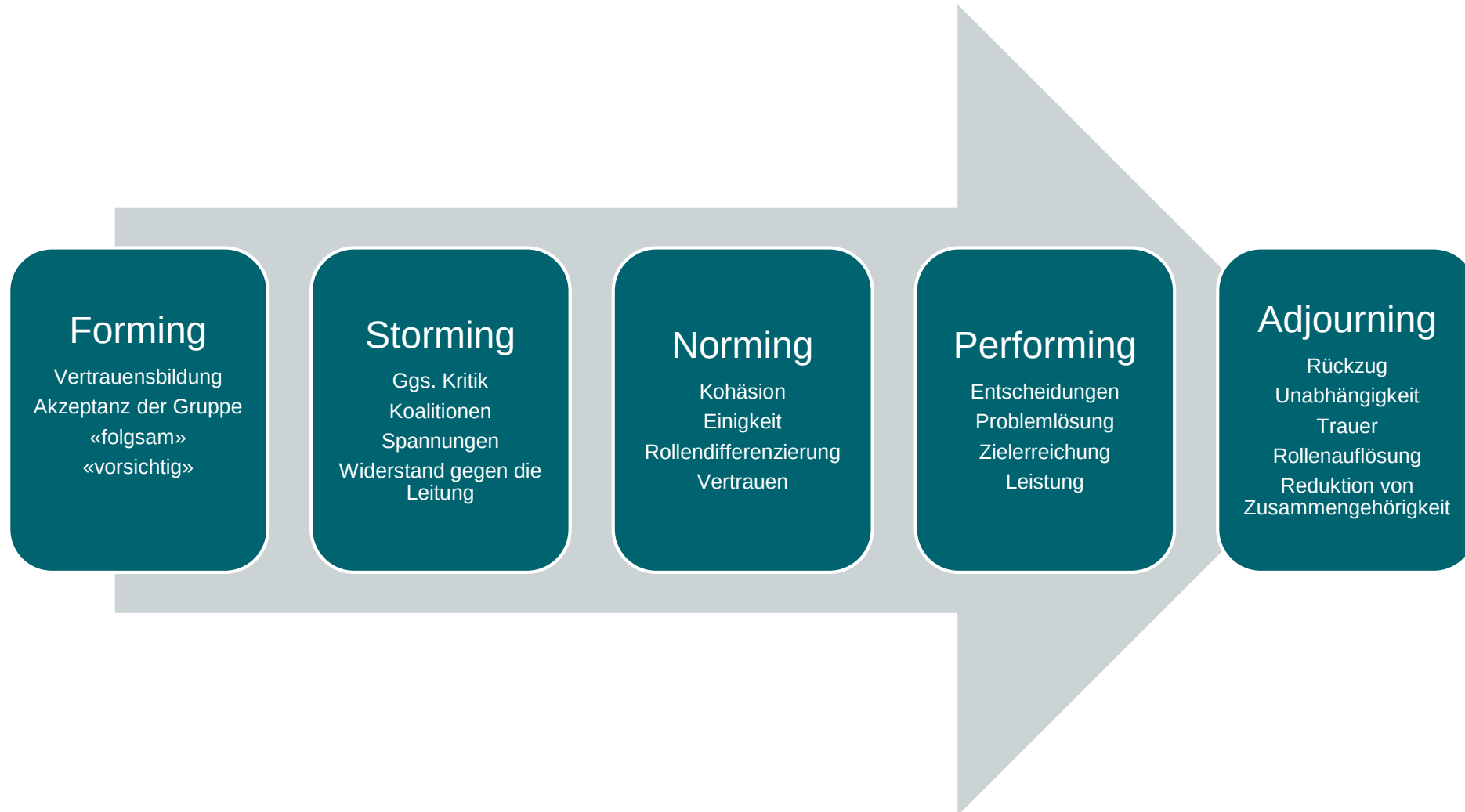
Prozessmodelle

Modell von Bennis und Shepard (1972):
fokussiert auf die **Auseinandersetzung mit der Leitung**

- Abhängigkeit von der Leitung
- Gegenabhängigkeit
- Unabhängigkeit
- Anerkennung wechselseitiger Abhängigkeit

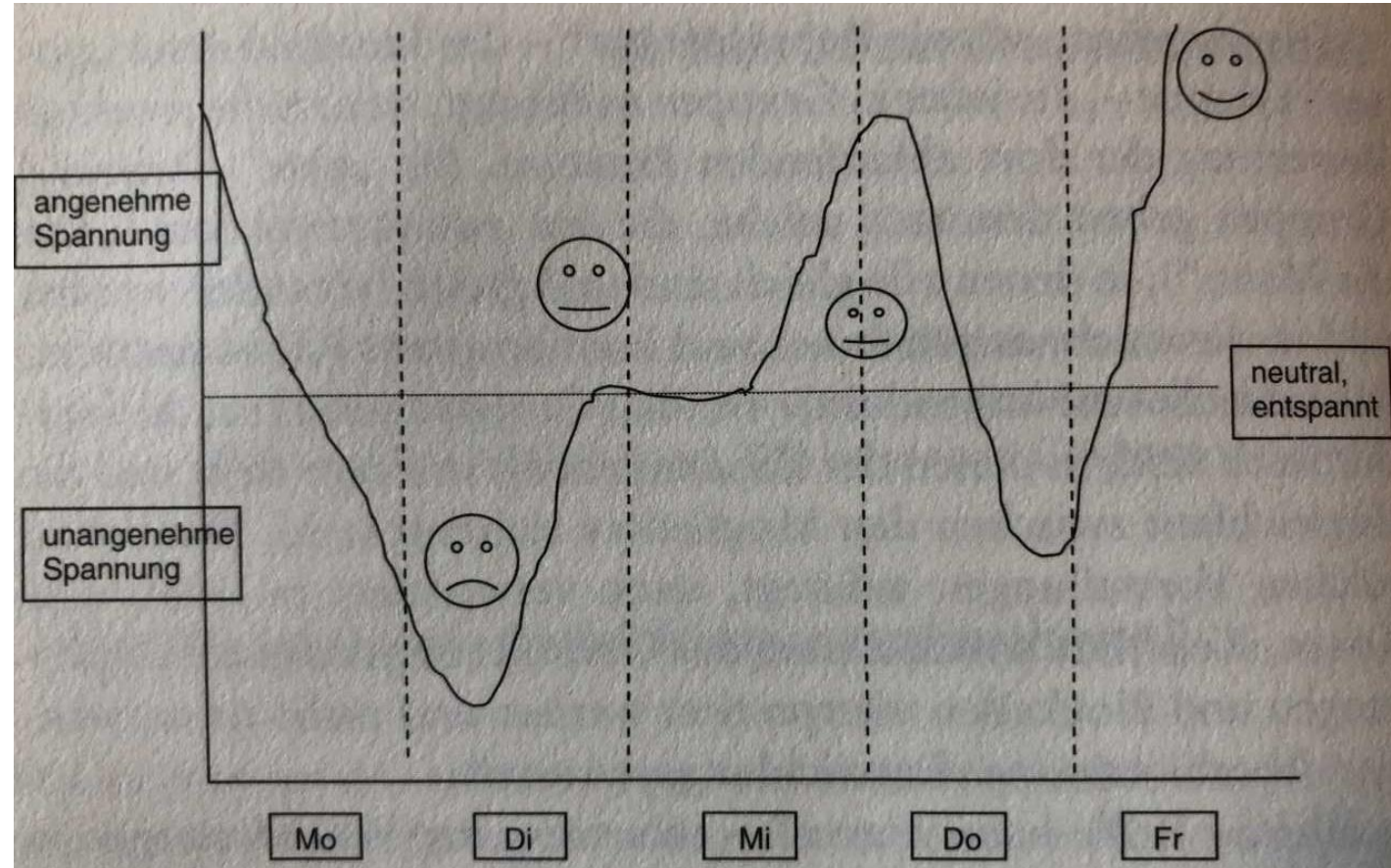
Gruppenprozesse Phasenmodell

Tuckmann & Jensen 1977



Gruppenentwicklung

Wellenmodell:
Prozesskurve



Lernziele

- Die Teilnehmenden kennen einige gruppendynamische Modelle. Sie haben Vorstellungen von Prozessen und Wirkfaktoren in Gruppen erworben und diskutiert, wie diese in Gruppen des eigenen Praxisfeldes gefördert werden können.
- Sie haben sich Gedanken dazu gemacht, über welche Kompetenzen Gruppenleiter:innen verfügen sollten und welche Führungsstile und Haltungen es gibt. Sie haben diese theoretischen Konzepte auf das eigene praktische Arbeitsfeld übertragen.
- Die Teilnehmenden haben die Haltung der PIP in Gruppen kennengelernt und erprobt
- Es ist gelungen, dynamische Aspekte und Prozesse innerhalb der Seminargruppe «am eigenen Leib» zu erfahren und in einem begleitenden Prozess zu reflektieren.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und Ihr Interesse

**Ihre Meinung ist uns viel wert. Bitte nehmen Sie an
unserer Evaluation teil!**



IPIP Institut für
Psychodynamisch
Interaktionelle
Pädagogik